



Universidade de Brasília

FACULDADE UnB PLANALTINA

LICENCIATURA EM CIÊNCIAS

NATURAIS

MOTIVAÇÃO:

ENSINAR E APRENDER, DESPERTANDO DESEJOS

AUTOR: JEFERSON QUEIROZ DA SILVA

ORIENTADORA: Prof. Dra. JULIANA EUGÊNIA CAIXETA

Planaltina - DF

Junho 2018



Universidade de Brasília

FACULDADE UnB PLANALTINA

LICENCIATURA EM CIÊNCIAS

NATURAIS

MOTIVAÇÃO:

ENSINAR E APRENDER, DESPERTANDO DESEJOS

AUTOR: JEFERSON QUEIROZ DA SILVA

ORIENTADORA: Prof. Dra. JULIANA EUGÊNIA CAIXETA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora, como exigência parcial para a obtenção de título de Licenciado do Curso de Ciências Naturais, da Faculdade UnB Planaltina, sob a orientação da Professora Juliana Eugênia Caixeta.

Planaltina – DF

Junho 2018

DEDICATÓRIA

Primeiramente, dedico este trabalho a Deus, que, sem a graça Dele, eu não teria a capacidade de realizar todas as minhas atividades durante o curso. Aos meus pais, que são minha base, em especial, minha mãe, que me incentiva a superar todas as minhas aflições. A minha orientadora, Prof. Dra. Juliana Eugênia Caixeta, que orientou com maestria este presente trabalho e acolheu todas as angústias envolvidas nesse processo, mostrando-se uma figura materna na Universidade.

Motiva a ação: ensinar e aprender, despertando desejos

Jeferson Queiroz da Silva¹

RESUMO

Pesquisas mostram que existe um anseio por parte de professores por uma formação após o período acadêmico, que denominamos de formação continuada, visando preencher as lacunas deixadas no período de formação docente e também a atualização de práticas, de acordo com o que se encontra de novidades no âmbito da educação. Diante dessa necessidade, este trabalho se apresenta como uma proposta de uma formação continuada em formato de um minicurso que terá como fator norteador a temática motivação e narrativas autobiográficas. Dada a impossibilidade de aplicação da pesquisa, desenvolvemos uma pesquisa bibliográfica, no contexto da metodologia qualitativa de pesquisa. O corpus dessa pesquisa foi composto pelas definições de motivação e de narrativas como dispositivo de formação, analisados em oito produções acadêmicas, das quais sete artigos. O minicurso “Motiva a ação: ensinar e aprender, despertando desejos” foi proposto para acontecer em 4 encontros de duas horas cada um. O primeiro encontro foi criado para o/a professor/a refletir sobre si mesmo/a; o segundo abordará a questão das escolhas; o terceiro visa à construção de personagens professores/as que motivam e não motivam seus estudantes e análises possíveis dessas atuações e o quarto, o fechamento, tratou propostas de ações pedagógicas para motivar estudantes. Nesse trabalho você vai encontrar propostas de uma formação continuada para professores/as e de mesma forma sugestões para uma vivência mais própria da atuação docente.

Palavras-chave: Formação docente, Motivação, atuação docente, minicurso.

1 Curso de Licenciatura em Ciências Naturais – Faculdade UnB Planaltina.

1. Introdução

O presente trabalho tem como objetivo propor o minicurso “Motiva a ação: ensinar e aprender, despertando desejos”, direcionado a professores/as da educação básica, como processo de formação continuada, a partir dos conceitos de motivação e de narrativas autobiográficas como “dispositivo de formação” (PASSEGGI, 2016, p. 2).

2. Referencial teórico

Para um melhor entendimento dos fenômenos investigados, trazemos, nesta seção, um conjunto de conceitos relevantes para essa pesquisa.

2.1. A atuação docente

Ensinar e aprender são possibilidades próprias de seres culturais. Como seres humanos, esse compartilhamento de conhecimentos acontece desde que o ser humano tem a consciência de sua função dentro de um grupo social. No contexto educacional, as interações têm uma função essencial de promover a construção de conceitos científicos (DAVIS; SILVA; ESPÓSITO, 1989). Para tanto, o processo de ensino é intencional (OLIVEIRA; CARVALHO, 2007). Ao entrar em sala de aula, o/a profissional deve ter em mente o que ele/a pretende alcançar naquele ambiente e como ajudar os/as estudantes a se envolverem na atividade que ele/a propôs desenvolver naquele dia, uma vez que a participação é fundamental para a aprendizagem.

A atuação docente é lócus importante de análise de todo o processo educativo. O professor, segundo Tardif (1999), é o profissional que

munido de saberes e confrontando a uma situação complexa que resiste à simples aplicação dos saberes para resolver a situação, deve deliberar, julgar e decidir com relação à ação a ser adotada, ao gesto a ser feito ou à palavra a ser pronunciada antes, durante e após o ato pedagógico (p. 331).

Uma atuação eficaz da parte do/a professor/a está intimamente ligada ao significado que os conteúdos ministrados apresenta na vida dos/as estudantes. Ausubel (2003) explica que o processo de ensino deve partir dos saberes prévios dos/as estudantes para que se possa alcançar uma aprendizagem significativa. Para ser significativa, a aprendizagem deve incorporar os novos conhecimentos aos conhecimentos que o/a estudante já possui. Para isso, a organização da atuação pedagógica deve ser estruturalmente lógica. Os conceitos devem ser organizados dos conceitos mais gerais

para os mais específicos, prevendo diferentes oportunidades de conexões com conceitos de várias disciplinas (CABRERA, 2007). Já, na atuação, durante a mediação da aprendizagem, o/a professor/a deve iniciar com a investigação dos saberes prévios e, constantemente, com a investigação das atitudes que permitem gerar motivação, ou seja, o desejo de aprender esse novo conhecimento. Consideramos que, na mediação, o/a professor/a é ator/atriz principal para levar os/as estudantes a uma experiência motivacional com aquilo que está sendo proposto como meta educativa.

2.2. Motivação

Motivação vem do termo latim *Movere* que, segundo (GURGEL; WECHSLER, 2006), significa mover, consiste em uma ação interior que é capaz de produzir um movimento capaz de realizar determinadas tarefas ou para a tomada de posicionamento.

Definir motivação é um desafio ainda contemporâneo. Para Lewis (1963 apud TODOROV; MOREIRA, 2005, p.122), a motivação é “o energizador do comportamento”. No contexto educacional, podemos compreender, então, a partir desta definição, que a motivação é capaz de colocar o/a estudante em movimento, impulsionando-o/a para comportamentos favorecedores da aprendizagem, como: atenção e dedicação.

Para Cofer (1972 apud TODOROV; MOREIRA, 2005, p.121), “a psicologia tende a limitar a palavra motivação ... aos fatores envolvidos em processos de energia, e a incluir outros fatores na determinação do comportamento”. Para esse autor, a motivação também é retratada como uma energia capaz de mover, mas inclui fatores que favorecem ou não essa energia. No contexto educacional, podemos compreender, por exemplo, que há situações de ensino que podem favorecer a motivação do/a estudante; enquanto outras, não. Ainda podemos pensar que há situações que sejam motivadoras para um/a estudante e não para outro/a.

Para Maximiano (2002, p.275), “A motivação é a energia ou força que movimenta o comportamento e que tem três propriedades: direção: o objetivo do comportamento motivado ou a direção para a qual a motivação leva o comportamento; intensidade: magnitude da motivação; permanência: duração da motivação”. Concordando, Pensera et al. (2016, p.2) explicam que a motivação é “a força que emerge, regula e sustenta as ações de cada indivíduo”. Com isso, podemos entender que a motivação, conforme consenso entre os autores da década de 60 do século passado e da primeira década desse século, é

um processo de energia que impulsiona o movimento das ações humanas, sendo importante, para entendê-la, classificá-la em tipos.

2.2.1. Tipos de motivação

Por se referir à energia capaz de movimentar ações, a motivação pode ser sustentada por fatores interiores, que denominamos de motivação intrínseca, e/ou por fatores exteriores à pessoa, motivação extrínseca.

Sobre a motivação intrínseca, Pensera et al. (2016) afirmam que uma pessoa motivada intrinsecamente encontra na própria atividade a energia necessária para levar adiante o processo em que se propõe a fazer, independente dos acontecimentos externos, que possam impedir ou impulsionar a ação. A pessoa considera sua relação com a atividade interessante, envolvente, ou mesmo, geradora de satisfação. A atividade e a relação da pessoa com ela, por si mesma, é capaz de gerar motivação, mesmo que a atividade não venha carregada de recompensas e ou punições. Para Lopez e Boruchovitch (2010):

Estudos revelam que os alunos intrinsecamente motivados apresentam melhores índices de desempenho acadêmico, são menos ansiosos, são avaliados pelos professores como sendo os alunos mais esforçados e que melhor aprendem, além de demonstrarem índices elevados de autoconceito acadêmico e autoconceito geral (p.382).

Percebemos que a motivação intrínseca é fator relevante para o processo de aprendizagem por parte dos/as estudantes. Nesse trabalho, vamos propor um minicurso que tenha atividades capazes de promoverem reflexões nos/as docentes sobre o que pode gerar motivação intrínseca nos/as estudantes. Ao mesmo tempo, vamos problematizar, com os/as docentes, o que para eles/as já gerou motivação intrínseca enquanto estudaram ou o que gera motivação intrínseca quando estudam. Com isso, almejamos gerar contextos que permitam tomada de consciência sobre a motivação, no âmbito de si mesmos/as e, também, de seus/suas estudantes de maneira que, por meio dessa intervenção, em formação continuada, seja possível mudanças de posturas no contexto escolar.

Sobre motivação extrínseca, Martinelli e Bartholomeu (2007, p.2):

A motivação extrínseca apresenta-se como a motivação para trabalhar em resposta a algo externo à tarefa ou atividade, como para a obtenção de recompensas materiais ou sociais, de reconhecimento, objetivando atender aos comandos ou pressões de outras pessoas ou para demonstrar competências e habilidades.

Segundo o autor citado acima, a motivação extrínseca é uma energia que move ações, mediante fatores externos ao indivíduo. Esse tipo de motivação pode ser impulsionado por sentimentos de competição, ameaças ou recompensas, tornando uma energia que depende de um fator externo e, quando esse fator é eliminado, a ação corre um grande risco de perder essa energia e, por fim, ser extinta. No contexto escolar, benefícios externos que podem gerar motivação são pontuação, bonificação, vitória em contextos de competição.

Quando temos a capacidade de verificar os tipos de motivação com um olhar mais analítico, entendemos que precisamos nortear nossa atuação de forma que a pessoa tenha a oportunidade de aliar fatores intrínsecos e extrínsecos para potencializar a energia de ação. No entanto, no contexto educacional, muitas vezes, promover atividades pedagógicas motivadoras para os/as estudantes implicam no enfrentamento de fatores externos que desmotivam, na perspectiva docente.

Bueno e Lapo (2003) destacam problemas que existem no contexto educacional, portanto, são fatores externos, que podem diminuir a motivação para a atuação docente:

primeiramente, por gerarem uma sobrecarga de trabalho; depois, a falta de apoio dos pais dos alunos, um sentimento de inutilidade em relação ao trabalho que realizam, a concorrência com outros meios de transmissão de informação e cultura e, também, é claro, os baixos salários (p.13).

Esses fatores apresentados são fontes de desmotivação e podem gerar sofrimento no trabalho, incluindo, insatisfação até desligamento da atuação profissional. Para combater esse contexto, é necessário um conjunto de ações por parte da gestão governamental, da gestão escolar e de toda comunidade escolar. Isso porque, quando há situação favorável à atuação docente, podemos dizer que o professor tem acesso aos meios externos necessários para contribuir para a motivação na sua atuação profissional.

Ao refletirmos sobre a teorização existente sobre motivação e o tema dessa pesquisa, precisamos nos perguntar: é possível gerar motivação em estudantes? É possível influenciar o processo motivacional dos/as estudantes? A próxima seção tem o objetivo de colaborar para a resposta a essas perguntas.

2.3. Atuação docente para a promoção da motivação

Motivação significa movimento, ação. Portanto, podemos pensar que a ação docente pode ser relevante para a promoção da motivação dos/as estudantes no contexto escolar, por outro lado, se considerarmos os tipos de motivação, pode ser que a ação

docente não seja preponderante para promover a motivação em todos/as os/as estudantes, ainda que tenhamos a compreensão de que pode favorecer.

Se pensarmos na motivação intrínseca, aquela na qual os motivos para a ação são individuais, da própria pessoa (LOPEZ; BORUCHOVITCH, 2010; PENSERA et al, 2016), podemos pensar, por exemplo, no caso de estudantes que se interessam pela aprendizagem de determinada área, por seu interesse particular nela. Nesse caso, pode ser que a atuação docente não seja preponderante para a geração da motivação para a aprendizagem. Pensera et al. (2016, p.2) explicam que “a criança motivada intrinsecamente em um determinado domínio do comportamento humano demonstra esforço para demonstrar competência nesse domínio”.

No entanto, considerando ainda esse caso de estudantes muito interessados por uma temática, como estudantes com altas habilidades, por exemplo, pode ser que a atuação docente haja na geração de oportunidades de aprendizagens mais profundas sobre o tema de interesse. Nesse caso, a atuação docente seria um fator de motivação extrínseco, ou seja, motivo para uma aprendizagem mais profunda dos temas de interesse.

A motivação extrínseca está ligada ao mover do/a estudante por parte de atitudes e movimentos externos, que podem ser qualificados como positivos, no caso de recompensas, ou não, por exemplo, no caso de punições, como explicam Pensera et al. (2016, p.2): “uma criança motivada extrinsecamente para uma tarefa pode não se empenhar para realizar a tarefa e consequentemente apresentar sentimentos mais inferiores de competência”

Neste cenário, compreendemos a complexidade que é promover a motivação em sala de aula, considerando a diversidade de interesses e de posicionamentos dos/as estudantes. O desafio que se coloca, então, é como o/a professor/a pode motivar extrinsecamente os/as estudantes de modo a utilizar situações exteriores para promover contextos de ensino que gerem vontade de aprender? Como o/a professor/a pode atuar para provocar motivação intrínseca, que é levar o/a estudante a ter desejo de aprender, mesmo que por vias extrínsecas. Segundo Pensera et al. (2016, p.2):

embora pareçam ser contraditórias, existem situações em que o interesse intrínseco e recompensa extrínseca podem colaborar para motivar uma criança à aprendizagem. Assim, uma criança pode ser curiosa e gostar de trabalho desafiador, mas também vê na aprovação do professor um incentivo à aprendizagem, ou ainda, a criança pode preferir trabalhar de forma independente.

Um importante passo para que os/as professores/as compreendam sua influência na geração de motivação é ter consciência de que sua ação em sala de aula pode impulsionar processos de aprendizagem. Um/a professor/a motivado/a é capaz de motivar seus/suas estudantes, buscando formas alternativas de apresentar conteúdos por meio de métodos de ensino que sejam capazes de provocar, no/a estudante, uma energia de ação para a realização das atividades em sala (LOPEZ; BORUCHOVITCH, 2010; PENSERA et al, 2016). Quando o/a estudante percebe, na figura do/a seu/sua educador/a, compromisso com a tarefa de ensinar, motivação para ensinar, o/a estudante tende a se posicionar de maneira favorável ao processo de ensino em sala de aula. Podemos compreender, então, que a relação entre professores/as e estudantes pode gerar afeto, que são fenômenos psíquicos que se manifestam como emoções, paixões e sentimentos, nesse caso, potencialmente, positivos, que podem gerar motivação (CODO; GAZZOTTI, 1999). Pensera et al. (2016) concordam, explicando que é plenamente possível que o/a professor/a consiga alcançar os objetivos pedagógicos por meios extrínsecos.

Diante dessa realidade, precisamos contribuir para a compreensão dos/as professores/as de que sua ação e sua omissão interferem no processo de motivação estudantil. O/A professor/a pode ser comparado a um maestro que conduz os/as estudantes a diferentes encontros capazes de produzir o conhecimento de forma sistemática com vistas a elevar a sociedade a um nível humano.

2.4. A importância da formação continuada para uma atuação motivadora

Ao concluir o corpo teórico que guiou o presente trabalho, não podemos deixar de ressaltar a importância da formação continuada dos professores. A formação continuada é entendida, nesta pesquisa, como um processo de formação tão importante quanto a formação inicial.

A formação, como um caminho de diversas possibilidades, permite às pessoas que o transitam desenvolver-se, construir as relações que as levam a compreender continuamente seus próprios conhecimentos e os dos outros e associar tudo isso com suas trajetórias de experiências pessoais. Assim, a Formação docente é uma contínua caminhada dos profissionais da educação, em cujo caminhar atuam todas as suas dimensões individuais e coletivas de caráter histórico, biopsicossocial, político, cultural, próprias de seres integrais e autores de sua própria formação (ALVORADA-PRADA; CAMPOS FREITAS; FREITAS, 2010, p.370).

Essa perspectiva é plenamente capaz de levar-nos a um olhar positivo sobre a formação continuada dos professores. Essa formação é capaz de associar ao conhecimento daquilo que se tem, como base teórica, as experiências adquiridas com a

atuação em sala de aula, o que pode gerar o contexto adequado para a construção de novas metodologias de ensino, que podem auxiliar, como processo final, a geração de motivação em sala de aula, tanto do/a profissional como também dos/as estudantes. Nesse contexto, a formação continuada pode ser desenvolvida em contextos formais como: palestras, eventos pedagógicos, cursos e outras modalidades formais, mas também a partir do “próprio exercício profissional, partindo da análise de sua própria realidade e de confrontos com a universalidade de outras realidades que também têm fatos do cotidiano, situações políticas, experiências, concepções, teorias e outras situações formadoras” (ALVORADA-PRADA; CAMPOS FREITAS; FREITAS, 2010, p. 370).

Ainda existe, no conhecimento do senso comum, a ideia de uma “vocação para ser professor”, ou ainda, a ideia de que se a pessoa, que sabe um determinado conteúdo, pode ensinar. Essas ideias sugerem que é dispensável a necessidade de uma formação profissional específica para o/a professor/a. Uma formação que seja capaz de, não apenas apresentar conteúdos, mas, de discutir concepções de ensino, aprendizagem e desenvolvimento. Espaços intencionais de discussão e estudo sobre didática e outras temáticas relevantes. Nas palavras de Gatti (2000, p. 40): “parece que algumas crenças do tipo ‘quem sabe, sabe ensinar’ ou ‘o professor nasce feito’ ainda predominam em nosso meio, embora a realidade esteja a toda hora contraditando essas crenças”.

O trabalho de Alvorada-Prada, Campos Freitas e Freitas (2010) indica que é percebido, por parte dos/as professores/as, o desejo e a necessidade que encontram por uma formação continuada de forma que possam agregar metodologias e formas de ensino que sejam diferenciadas. Na pesquisa, os autores identificaram, ainda, que foi uma demanda, também por parte dos/as professores/as, uma formação que fosse, de fato, continuada, onde pudesse seguir uma sequência que atendesse, principalmente, as lacunas deixadas pela formação universitária.

A motivação como objeto de estudo para cursos de graduação em licenciaturas é ainda uma realidade a ser alcançada. Por exemplo, ao analisar a grade curricular do curso de Licenciatura em Ciências Naturais, ofertado pela Universidade de Brasília, curso ao qual estamos vinculados, não encontramos o tema em nenhuma ementa de disciplina obrigatória ou optativa. No entanto, defendemos, neste trabalho, que a motivação, como essencial para a promoção das ações, deve ser abordada em cursos de formação continuada de professores. Por meio dessa formação, acreditamos que o/a docente pode ser capaz de compreender fatores que motivam a si mesmos/as e seus/suas estudantes,

podendo se inventar e/ou se reinventar no tocante a sua ação. Além disso, uma formação com foco na motivação pode favorecer atuações exitosas, mesmo diante das intempéries da profissão. O minicurso “Motiva a ação: ensinar e aprender, despertando desejos” pode contribuir para que este/a profissional tenha a capacidade de encontrar formas e métodos que energize suas ações e de outros/as colegas e estudantes.

3. Metodologia - Da ideia à proposta

O cenário que encontramos em nossas escolas, de desvalorização dos/as professores/as; de omissões por parte dos/as professores/as, comunidade escolar e governantes e de baixo investimento na educação brasileira (BUENO; LAPO, 2003), motivou-nos a desenvolver ações alternativas que sejam capazes de transformar positivamente a educação em nossas escolas. Para tanto, pensamos em elaborar e executar um projeto interventivo, em forma de um minicurso, capaz de buscar mecanismos eficientes, no contexto da formação continuada de professores, para a promoção de uma prática pedagógica geradora de motivação.

Nesse contexto, surgiu o **Motiva a ação: ensinar e aprender, despertando desejos** que se trata de um minicurso com o objetivo de proporcionar um espaço estruturado de reflexão sobre as práticas docentes que visam à promoção de propostas pedagógicas capazes de motivar os/as estudantes a aprenderem os conceitos mediados em sala de aula. A proposta inicial desse projeto de pesquisa era ser uma pesquisa interventiva, fundamentada na metodologia qualitativa com enfoque na pesquisa ação, por se tratar de um tipo de pesquisa que prevê planejamento, execução e avaliação: “é importante que se reconheça a pesquisa-ação como (...) ciclo no qual se aprimora a prática pela oscilação sistemática entre agir no campo da prática e investigar a respeito dela (TRIPP, 2005, p.4). No entanto, dada as situações adversas que acometeram a universidade e a sociedade brasileira nesse semestre, 1º semestre de 2018, como a greve estudantil, no período entre 27 de abril e 15 de maio, e a greve dos caminhoneiros, no período entre 21 de maio a 30 de maio, gerou a impossibilidade de aplicação. A escola rural, onde desenvolveríamos o trabalho, ficou inoperante por mais de vinte dias, devido à falta de combustível. As aulas foram suspensas e os/as docentes não estavam atuando.

Com esse cenário, a nossa opção foi modificar o objetivo da pesquisa de analisar, por meio de pesquisa bibliográfica e propor o minicurso com base nas definições de

motivação, já apresentadas nesse texto, e de narrativas autobiográficas como “dispositivo de formação” (PASSEGGI, 2016, p. 2). Para tanto, realizamos uma pesquisa bibliográfica, breve, de caráter qualitativo (GIL, 2008), uma vez que nos interessava os significados sobre motivação e narrativa como dispositivo de formação. No caso do tema narrativa como dispositivo de formação, procuramos por trabalhos da professora Passeggi (2016), por ser uma pesquisadora conhecida no uso da narrativa na formação de professores. Usamos como plataformas de pesquisa o *scielo* e o *google acadêmico*.

O corpus dessa pesquisa foi composto pelas definições de motivação e de narrativas como dispositivo de formação de 6 artigos e 1 slide.

Um artigo e um slide sobre definição de narrativa como dispositivo de formação docente:

PASSEGGI, M. da C. F. B. S. As narrativas autobiográficas: método de pesquisa e dispositivo de formação. [Slides]. Apresentação Oral. II Seminário Internacional de Musicologia da UnB. I Encontro Temático Música em Contexto. Instituto de Artes, Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

PASSEGGI, M. da C. F. B. S. A experiência em formação. *Educação*, 34, 2, 147-156, 2011.

E cinco artigos sobre motivação:

LOPEZ, M.F.P, Mirella; BORUCHOVITCH, Evely. Orientações motivacionais, crenças educacionais e desempenho escolar de estudantes do ensino fundamental. *Psicologia em Estudo*, v. 15, n. 2, 2010.

MARTINELLI, S. C.; BARTHOLOMEU, D. Escala de motivação acadêmica: uma medida de motivação extrínseca e intrínseca. *Avaliação Psicológica*, v. 6, n. 1, 2007.

MAXIMIANO, A. C. A., Teoria Geral da Administração – Da Revolução Urbana à Revolução Digital. São Paulo: Atlas, 2002

PENSERA, S. M.; VALENTINI, N. C.; SOUZA, M. S.; BERLEZE, A. Psicologia Escolar e Educacional, v. 20, n. 2, p. 313-320 Maio/Agosto de 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pee/v20n2/2175-3539-pee-20-02-00313.pdf> . Acessado em 18 abril 2018.

TODOROV, J.C; MOREIRA, M.B. O conceito de motivação na psicologia. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, v. 7, n. 1, p. 119-132, 2005.

A leitura e análise de conteúdo dessas obras permitiram concluir que as narrativas são estratégias que podemos utilizar para que os/as professores/as participantes se lembrem de fatos marcantes da idade escolar, especialmente, que se lembrem de como professores/as marcantes na vida deles/as pode ter tido uma atuação motivacional, até mesmo, para a escolha da profissão professor. Além disso, permitiu identificar que

motivação é a energia que move a ação e que ela pode ser intrínseca, centrada na pessoa e nos interesses que ela possui, e/ou extrínseca, centrada em fatores externos.

Com base nessas conclusões, fizemos a proposta do minicurso, **Motiva a ação: ensinar e aprender, despertando desejos**, como um processo de formação continuada de professores, no contexto de serviço.

4. Resultados

Nessa seção, vamos apresentar a proposta do curso *Motiva a ação: ensinar e aprender, despertando desejos*, justificando, teoricamente, as escolhas das atividades feitas para cada encontro.

4.1. Minicurso “Motiva a ação: ensinar e aprender, despertando desejos”

O projeto interventivo foi planejado para ser um minicurso. Minicurso, para a Universidade de Brasília (UNB, 2017), é uma atividade formativa com objetivo e procedimentos organizados para serem atingidos entre 8 e 29 horas. Trata-se de um processo formativo de curta duração, que aconteça em serviço, ou seja, durante o período de trabalho dos/as professores/as.

Considerando a intensidade do trabalho do/a professor/a, planejamos um minicurso com quatro encontros, com uma duração média de duas horas, tempo, geralmente, disponível em horários de coordenação dos/as professores/as. Com isso, nosso objetivo é criar um espaço formativo, em serviço, que permita a participação de mais professores/as, haja vista se tratar de um curso de curta duração.

O minicurso “Motiva a ação: ensinar e aprender, despertando desejos” é uma sequência pedagógica, organizada a partir de temas e estratégias que permitam a fala do/a professor/a e momentos de reflexão sobre a motivação para a atuação docente e sobre a possibilidade de motivar os/as estudantes para o processo de aprendizagem. Para a organização do minicurso, consideramos o posicionamento de Nóvoa (2002, p.13),

A formação deve estimular uma perspectiva crítico-reflexiva, que forneça aos professores os meios de um pensamento autônomo e que facilite as dinâmicas de auto formação participada. Estar em formação implica um investimento pessoal, um trabalho livre e criativo sobre os percursos e os projetos próprios, com vista à construção de uma identidade, que é também uma identidade profissional.

A seguir, apresentamos a sequência didática, considerando cada encontro.

a) Primeiro encontro

Tema: Quem sou eu?

Objetivo: Proporcionar aos/às cursistas um momento de conhecimento mais aprofundado, referente aos/às colegas e a si mesmo/a.

Materiais utilizados: Reprodutor de áudio, Reprodutor de vídeo (Computador, DVD, Similares), Projetor ou uma TV, papel e canetas para os/as cursistas.

Procedimentos para a aplicação

No primeiro encontro, o tema proposto é “Quem sou eu”. Para explorá-lo, nossa primeira proposta de atividade é usar a dinâmica “Rodada de entrevistas” (MARQUES, 2018). Em síntese, essa dinâmica consiste em criar um espaço onde cada participante possa ser entrevistado/a por outro/a participante, por meio de perguntas livres (ver anexo 1).

O objetivo dessa atividade inicial é proporcionar um espaço de troca que favoreça a aproximação dos/as participantes, que já são colegas de trabalho, num contexto diferente do cotidiano, ou seja, num contexto de trabalho colaborativo com o propósito de formação. Essa primeira atividade será aprofundada com a próxima, em que colocaremos uma música de fundo e pediremos para que, de forma espontânea, os/as professores/as externalizem o que os/as motivava no período em que eles/as eram estudantes.

Ao final dessa segunda atividade, será feito um intervalo. No retorno, será exibido um trecho do filme “Desafiando gigantes” (2006). O trecho exibido será aquele entre 45:30 a 51:13 de filme. Nesse trecho, o treinador vende os olhos de um dos jogadores e o ajuda a superar seus limites. Para o debate, faremos as seguintes perguntas: a partir do trecho exibido, o que é motivação? Você acha que é capaz de motivar e de ser motivado/a?

Para encerrar o encontro, faremos uma síntese dos temas abordados no encontro e registraremos propósitos, caso haja, que os/as participantes sugerirem para o segundo encontro.

b) Segundo encontro

Tema: Escolhas

Objetivo: oportunizar um contexto formativo onde os/as participantes possam refletir sobre as escolhas e como estas influenciam a escolha de uma profissão, no caso, a

profissão professor e discutir fatores que motivam o/a profissional na vivência da profissão escolhida.

Materiais utilizados: Reprodutor de vídeo (Computador, DVD, Similares), Projetor ou uma TV, papel e canetas para os cursistas

Procedimentos para a aplicação

Ao iniciar o encontro, retomaremos o encontro anterior, considerando síntese e propósitos, caso existam. Em seguida, vamos ler a poesia “Escolhas”, da autora Anne Lieri (2010). Esse poema trata o tema escolhas (ver anexo 2). Após a leitura, pediremos aos/às participantes que cometem a poesia lida, incentivando-os/as a relacionarem a poesia com suas próprias histórias de escolha.

Antes ou depois do intervalo, a depender do debate da poesia, exibir o trecho do filme “O substituto” (2013). O trecho exibido será aquele entre 39:30 a 44:21, onde o professor protagonista se depara com a cena do antigo professor e suas posturas e reflete uma nova forma de ver os acontecimentos do cotidiano.

Para o debate sobre o trecho do filme, usaremos as seguintes perguntas: o que vocês acharam do trecho exibido? O que o/a motivou a ser professor/a? Qual foi o contexto que o/a permitiu se tornar um/a professor/a? O que o/a motivava naquela época?

A partir das respostas, discutiremos com os/as participantes o que eles/as estão entendendo por motivação e, também, quais são os tipos de motivação que eles/as apresentaram na argumentação. Nesse momento, apresentaremos os conceitos que a ciência tem desenvolvido para definir e qualificar motivação, inclusive, considerando os tipos: intrínseca e extrínseca. Essa apresentação teórica será feita de acordo com a fundamentação teórica desse trabalho.

Encerraremos o encontro, solicitando aos/às participantes que identifiquem, nas suas histórias, quais motivos para se tornarem professores/as se referem à motivação intrínseca e quais motivos se referem à motivação extrínseca.

c) Terceiro encontro:

Tema: Construção de um personagem

Objetivo: oportunizar a reflexão sobre diferentes atuações no que se referem à promoção da motivação dos outros por meio de uma atividade de dramatização que se baseia na

construção de um personagem que represente um/a professor/a que motiva e outro personagem que represente um/a professor/a que pouco motiva.

Materiais utilizados: Papel e canetas para os cursistas

Procedimentos para a aplicação

A partir das memórias de suas vivências como estudantes e de as escolhas que fizeram para serem professores/as, vamos explorar, nesse encontro, as ações que eles/as tem feito, ou não, para gerar motivação nos estudantes. Para isso, vamos iniciar o encontro, fazendo uma síntese do segundo encontro, onde discutimos escolhas e os conceitos científicos ligados à motivação, a partir da experiência que eles/as mesmos/as apresentaram sobre suas vidas profissionais. Essa retomada é importante para que, nesse encontro, os/as participantes possam atuar colaborativamente na construção de dois personagens: um/a professor/a que motiva e um/a professor/a que não motiva seus/suas estudantes.

Os/As participantes serão divididos em dois grupos. Cada grupo deverá construir um personagem em que nele se reunisse as características de um/a professor/a capaz de motivar e um/a professor/a que desmotiva os/as estudantes, de acordo com a percepção dos/as cursistas.

Além disso, cada grupo deverá preparar cinco minutos de aula para que cada personagem atue como docente, num contexto de dramatização.

Após o intervalo, será feito um debate sobre os personagens de cada grupo e sobre a atuação docente representada em cada dramatização. Para tanto, serão utilizadas as seguintes perguntas mediadoras:

- Qual desses profissionais me chama mais atenção? Por qual motivo?
- Quais foram os excessos, baseados nos conceitos prévios, cometidos por ambos os professores?
- Consigo perceber traços desses profissionais na minha atuação docente?
- O professor que me motivou na escolha de minha profissão apresentava algumas dessas características?
- Quero que minha atuação seja semelhante a atuação desses personagens? Por qual motivo?

Para encerramento, solicitaremos aos/às participantes que expressem como se sentiram ao verem ou experimentarem, como atores/atrizes, os posicionamentos de professores/as que motivam e que não motivam seus/suas estudantes. Caso os/as participantes não queiram falar, pediremos que escrevam uma redação ou carta.

d) Quarto encontro

Tema: Fechamento

Objetivo: Esse encontro será de fechamento do minicurso e servirá para motivação de ações para a atuação docente em sala de aula, por meio de uma proposta de mudança na atuação, dentro daquilo que é possível, e fazer uma avaliação do minicurso para que em um outro momento este possa ser aprimorado.

Materiais utilizados: alimentos para *coffee break*, papel e canetas para os cursistas

Procedimentos para a aplicação

Esse encontro tem o propósito de encerrar o processo formativo do minicurso, mas, ao mesmo tempo, oportunizar reflexões e ações para o futuro. Por isso, esse encontro será iniciado com uma roda de conversa sobre as experiências que os/as professores/as viveram no último encontro e nos anteriores.

Em seguida, utilizar as perguntas (ver anexo 3), para permitir a construção de ações e planos que poderão ser colocados em prática nas situações reais pelos/as professores/as participantes para motivar seus/suas estudantes. Após o debate, registrar as propostas sistematizadas, de maneira colaborativa, no quadro ou em cartazes, sempre perguntando o que os/as professores/as acham delas no sentido de sua execução e de sua repercussão para eles/as mesmos/as e seus/suas estudantes. Além disso, procurar identificar se os/as professores/as conseguem identificar se as ações provocarão motivação intrínseca ou extrínseca e por que.

Ao final, os/as professores/as serão convidados/as a fazer uma avaliação do minicurso e confraternizar por meio de um banquete, com brinde, a experiência de participação no curso. Nesse momento, o pesquisador-mediador vai agradecer a participação de cada docente no curso.

4.2. Sobre a metodologia

A metodologia que orienta o minicurso é a metodologia qualitativa com delineamento de pesquisa-ação (TRIPP, 2005). Esse tipo de pesquisa permite que mudanças aconteçam ao longo do processo interventivo, porque ele é avaliado a cada etapa. Assim, essa proposta, numa aplicação, poderia sofrer mudanças, uma vez que ela se tornaria um projeto interventivo que, poderia sofrer modificações, na medida em que os/as participantes e o pesquisador-mediador fossem interagindo ao longo dos encontros.

Por isso, em nossa proposta, consideramos valioso o uso do diário de campo do pesquisador-mediador ou do/a formador/a, que poderá usar essa proposta em sua escola. No diário, deve ser registrado como foi o plano e a execução de cada encontro. É preciso registrar os acontecimentos de cada encontro em detalhe para que o pesquisador-mediador ou o/a formador/a consiga tomar decisões sobre a intervenção de maneira mais clara, com base em uma análise cuidadosa dos acontecimentos e, também, considerando o objetivo do minicurso.

Identificar o problema, planejar a intervenção, intervir e avaliar é o ciclo da pesquisa-ação, segundo Tripp (2005). Por isso, acreditamos que essa metodologia seja importante para esse minicurso.

5. Discussão

Bondía (2002) afirma que a experiência é o que nos acontece, o que passa por nossa realidade e deixa marcas. Nesse sentido, o minicurso se apresenta como uma proposta que tende a levar o/a docente a experiências capazes de deixar marcas, porque está centrado em diferentes momentos de reflexão de si, das suas escolhas e de sua atuação e/ou não atuação em sala de aula, num contexto de partilha e de atuação colaborativa (ALVORADA-PRADA; CAMPOS FREITAS; FREITAS, 2010).

Em todos os encontros, houve uma preocupação de os/as participantes relacionarem o tempo passado, presente e futuro com o objetivo de gerar lembranças sobre como eram como estudantes e como foi a escolha da profissão para viabilizar o planejamento de futuro no que diz respeito a atuar como um/a professor/a comprometido/a com a geração de motivação na relação com os/as estudantes. Por exemplo, as atividades do curso, mediadas por trechos de filmes e poesia, nos encontros 1 e 2, juntamente com as perguntas norteadoras, viabilizaram contextos em que os/as participantes puderam interpretar a comunicação feita por essas linguagens a partir de

suas próprias trajetórias de vida pessoal e profissional, considerando o poder energizador da motivação (MARTINELLI; BARTHOLOMEU, 2007).

As perguntas norteadoras foram elaboradas de modo a gerar desequilíbrio cognitivo nos/as participantes ao mesmo tempo em que direcionava os sentidos do processo formativo, ou seja, indicando os temas que desejávamos abordar em cada encontro, sem que fosse necessário haver respostas únicas para as perguntas, mas, ao contrário, gerando contextos que permitissem narração (CAMPOS, 2009).

Os relatos sobre o que motiva esses/as docentes, no período escolar, é relevante para despertar as origens do processo motivacional que poderá ter levado à escolha de ser professor/a no período atual. A relevância dessa narrativa sobre as escolhas está relacionada à possibilidade de mudanças. Passeggi (2016) explica que, pelas narrativas, “a pessoa que aprende é colocada no centro da pesquisa e da formação. Acredita-se nela e em sua capacidade de reflexão autobiográfica” para “promover a reinvenção das representações de si, do e das coisas” (p. 6).

A atividade de dramatização apresenta-se uma estratégia valorosa na provocação do ser docente em atuação. A atividade envolvendo a montagem de um personagem é importante para que os/as professores/as criem, a partir de suas experiências, um personagem que, indiretamente, revelará os anseios ou atuações desses/as profissionais e de que forma eles/as percebem uma ação como promotora ou impedimento para a motivação.

A atividade de dramatização foi, antes, embasada por discussões relevantes, por exemplo, quando da exibição do trecho do filme “O Substituto”, onde o/a professor/a participante poderia pensar sobre a atuação de dois professores diferentes. No início, há um professor que se encontra frustrado com sua profissão e não acredita que seu trabalho possa levar a uma transformação em sala de aula; em seguida, o filme revela um professor que acredita na potência do seu trabalho e apresenta uma atuação capaz de despertar, nos estudantes, uma nova perspectiva de vida.

O uso do teatro como arte, como defende Miranda (2009): “o teatro é, antes de qualquer coisa, uma arte. Mas é uma arte que se associa à história do homem e à própria história da comunicação humana (...)” (p.172), foi escolhida por ser provocadora de emoções, no sentido de fazer o/a professor/a pensar em sua vida e a conduta que tem assumido em suas aulas, pois, a partir desse olhar para si, compartilhado com o outro,

outras ações se tornarão possíveis: “a experiência e o saber que dela deriva são o que nos permite apropriarmo-nos de nossa própria vida” (BONDÍA, 2002, p.25).

6. Considerações Finais

A formação docente se apresenta uma importante estratégia para a mudança social no contexto escolar, pois, ao transformar a conduta de um/a docente em sala de aula, podemos ter, em consequência, a modificação de toda a cadeia escolar, que inclui os/as estudantes e suas respectivas famílias.

A nossa sociedade, marcada por tantas intempéries e injustiças sociais, causadas, muitas vezes, pela corrupção e desmandos governamentais, encontra-se em um processo de desesperança coletiva, que se reflete no espaço educacional. Portanto, tratar sobre motivação em um minicurso, no contexto de formação continuada em serviço, é de suma importância como uma tentativa de amenizar tamanhos impactos causados pelas atitudes de pessoas e instituições que pouco têm se dedicado às questões educacionais.

Ao aplicar o minicurso “Motiva a ação: ensinar e aprender, despertando desejos”, tenha sempre em mente que essa é uma proposta que deve ser abraçada por pessoas mobilizadas pelo interesse pela educação. O minicurso tem, em seu título, a expressão “despertando desejos”, porque é o seu propósito maior: despertar desejos de ensinar, considerando a interação com os/as estudantes. A educação precisa ser construída por pessoas que desejam, no exercício de sua profissão, a construção de uma sociedade que seja capaz de mover-se em direção àquilo que tanto desejamos como nação, que é o progresso dos povos, bem como, a igualdade entre os/as filhos/as dessa pátria amada, a qual, de forma amorosa e oficial, chamamos de Brasil. Que a brasa dessa madeira, o amor por esta terra e a vontade de modificar nosso ambiente sejam os fatores influenciadores na escolha desse projeto.

Referências Bibliográficas

ALVARADO-PRADA, L. E.; CAMPOS FREITAS, T.; FREITAS, C. A. Formação continuada de professores: alguns conceitos, interesses, necessidades e propostas. Revista Diálogo Educacional, v. 10, n. 30, p. 367-387, 2010.

AUSUBEL, D. P. Aquisição e retenção de conhecimentos: Uma perspectiva cognitiva, Lisboa: Editora Plátano, 2003.

- BONDÍA, J. L. Notas sobre a experiência e o saber de experiência. **Revista brasileira de educação**, n. 19, p. 20-28, 2002.
- BUENO, B. O.; LAPO, F. R. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. *Cadernos de pesquisa*, v. 118, p. 65-88, 2003.
- CABRERA, Waldirléia Baragatti; SALVI, Rosana F. A ludicidade para o ensino médio na disciplina de biologia: Contribuições ao processo de aprendizagem em conformidade com os pressupostos teóricos da Aprendizagem Significativa. 2007. Tese de Doutorado. Universidade Estadual de Londrina
- CAMPOS, M.C. da C. Criando problemas. Em *Teoria e Prática em ciências na escola: o ensino aprendizagem como investigação*. São Paulo: FTD, 2009.
- CODO, W.; GAZZOTTI, A. A. Trabalho e Afetividade. In: CODO, W. (coord.). *Educação, Carinho e Trabalho*. Petrópolis-RJ: Vozes, 1999.
- DAVIS, C.; SILVA, M.A.S. e; ESPOSITO, Y.L. Papel e valor das interações sociais em sala de aula. *Cadernos de pesquisa*, n. 71, p. 49-54, 1989.
- DESAFIANDO GIGANTES. Direção: [Alex Kendrick](#), Produção: Facing the giants, EUA: Facing the giants, 2006.
- GATTI, B. A formação de professores e carreira: problemas e movimentos de renovação. 2. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2000.
- GIL, A.C. Métodos e Técnicas em Pesquisa Social. 6ª Edição. São Paulo: Atlas, 2008.
- GURGEL, G.S.L; WECHSLER, S.M. Motivação para a aprendizagem escolar: possibilidade de medida. **Avaliação psicológica**, v. 5, n. 1, 2006.
- LIERI, ANNE. Escolhas. 2010, disponível em: < <http://uneversos.com/poesias/62926>> , acessado em: 19/04/2018
- LOPEZ, M.F.P, Mirella; BORUCHOVITCH, Evely. Orientações motivacionais, crenças educacionais e desempenho escolar de estudantes do ensino fundamental. **Psicologia em Estudo**, v. 15, n. 2, 2010.
- MARQUES, J. R. DINÂMICAS DE APRESENTAÇÃO DIVERTIDAS E “QUEBRAGELO”: Dinâmica Rodada de Entrevistas. S. 2018. Disponível em:

<<https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/dinamicas-de-apresentacao-divertidas-e-quebra-gelo/>>. Acesso em: 06 maio 2018.

MARTINELLI, S. C.; BARTHOLOMEU, D. Escala de motivação acadêmica: uma medida de motivação extrínseca e intrínseca. *Avaliação Psicológica*, v. 6, n. 1, 2007.

MAXIMIANO, A. C. A., Teoria Geral da Administração – Da Revolução Urbana à Revolução Digital. São Paulo: Atlas, 2002

MIRANDA, Juliana Lourenço et al. Teatro e a escola: funções, importâncias e práticas. **Revista CEPPG**, v. 20, n. 1, p. 172-81, 2009.

NÓVOA, A. Formação de professores e profissão docente. In: NÓVOA, A.(org.) Os professores e a sua formação. Formação de professores e trabalho pedagógico. Lisboa: Educa, 2002.

PASSEGGI, M. da C. F. B. S. A experiência em formação. *Educação*, 34 (2), 147-156, 2011.

PASSEGGI, M. da C. F. B. S. As narrativas autobiográficas: método de pesquisa e dispositivo de formação. [Slides]. Apresentação Oral. II Seminário Internacional de Musicologia da UnB. I Encontro Temático Música em Contexto. Instituto de Artes, Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

O SUBSTITUTO. Direção: Tony Kayke, Produção: [Carl Lund](#), [Chris Papavasiliou](#), [Austin Stark](#), [Bingo Gubelmann](#), [Benji Kohn](#), [Greg Shapiro](#), EUA, 2013.

OLIVEIRA, P. C. de; CARVALHO, P. de. A intencionalidade da consciência no processo educativo segundo Paulo Freire. *Paidéia*, v. 17, n. 37, 2007.

PENSERA, S. M.; VALENTINI, N. C.; SOUZA, M. S.; BERLEZE, A. Psicologia Escolar e Educacional, v. 20, n. 2, p. 313-320 Maio/Agosto de 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pee/v20n2/2175-3539-pee-20-02-00313.pdf> . Acessado em 18 abril 2018.

TARDIF, M. Saberes profissionais dos professores e conhecimentos universitários. Rio de Janeiro: PUC, 1999.

TODOROV, J.C; MOREIRA, M.B. O conceito de motivação na psicologia. Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva, v. 7, n. 1, p. 119-132, 2005.

TRIPP, David. Pesquisa-ação: uma introdução metodológica. Educação e Pesquisa, v. 31, n. 3, p. 443-466, set./dez. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v31n3/a09v31n3.pdf> . Acessado em 22 de abril de 2018.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Semana Universitária. Edital. Universidade de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: www.dex.unb.br. Acessado em: 18.06.2018.

Anexo 1

Dinâmica usada no encontro 1

Dinâmica Rodada de Entrevistas

A criatividade é o que nos permite fazer a mesma coisa de modo diferente. Que tal, então, ao invés de apenas colocar os profissionais para conversar, dar a eles a oportunidade de serem “repórteres por um dia” e de conhecer seu colega de forma diferente? A dinâmica da rodada de entrevistas é bem divertida, pois propõe a integração das pessoas de um modo diferenciado por meio de perguntas. Assim, é possível que todos se conheçam um pouco melhor, exercitem a arte de perguntar, sem que o exercício se torne algo cansativo.

Como realizar – será necessário ter uma cadeira, de preferência giratória, para que entrevistado possa sentar-se e os demais possam fazer um círculo ao seu redor. O tempo deve ser de um a dois minutos para cada um. Os participantes, por sua vez, devem ser incentivados a fazer perguntas sobre: os hobbies do colega, sua formação profissional, departamento onde atua, porque escolheu sua profissão, tempo de empresa, experiências na área e as atividades que realiza em seu dia a dia, por exemplo.

Assim que todos tiverem sido entrevistados, a equipe deve ser convidada a falar sobre a experiência e a compartilhar o que aprendeu com a entrevista coletiva. O objetivo final é que todos possam se conhecer melhor e quebrar a barreira da falta de conhecimento sobre quem o outro é e o que faz.

Fonte: MARQUES, J. R. DINÂMICAS DE APRESENTAÇÃO DIVERTIDAS E

“QUEBRA-GELO”: Dinâmica Rodada de Entrevistas. S. 2018. Disponível em:
<<https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/dinamicas-de-apresentacao-divertidas-e-quebra-gelo/>>. Acesso em: 06 maio 2018.

Anexo 2

Poesia usada no encontro 2.

ESCOLHAS

(Anne Lieri)

No caminhar dessa estrada
Duas setas a escolher:
Continuo a caminhada
Ou deixo o tempo correr?

Nos pingos fortes da chuva,
Devo correr a dançar?
Ou usar um guarda-chuva,
Para assim, não me molhar?

Dou cambalhotas no ar?
Fico de ponta cabeça?
Ou me aquieto num lugar,
Para que nada aconteça?

Fico falando de amor
Em paredes, encerrada?
Ou amo arriscando a dor
Lua mansa, enamorada?

São escolhas do percurso
Que temos que ultrapassar.
A vida segue seu curso
Só nos resta, navegar!

Anexo 3

Sugestão de questões geradoras de motivação para a atuação docente.

- Como posso orientar minha atuação para promover motivação em sala de aula?
- Como são meus alunos?
- De que forma posso ajudar no despertar de motivação?
- Quais os subsídios posso usar para despertar motivação extrínseca no meu aluno?
- Vamos bolar um plano de atuação?

Se a resposta for sim, podemos sugerir as seguintes questões:

- Quais atividades que realizo em sala de aula e percebo que meus alunos ficam mais atentos?
- O que é mais eficaz, no quesito motivação, na minha atuação?
- O que posso fazer, a partir de hoje, para realizar um trabalho diferenciado em sala de aula?
- O que podemos construir juntos para que nossas turmas sejam mais motivadas?